

¿LAS ÚLTIMAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEGISLATURA?

(REAL DECRETO LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL)

José Antonio Panizo Robles

Técnico de la Administración Civil del Estado

INTRODUCCIÓN

En el Boletín Oficial del Estado del día 12 de marzo se ha publicado el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que recoge algunas modificaciones en el ámbito de Seguridad Social (RDL), afectando a cuestiones como el subsidio de desempleo para personas trabajadoras con 52 años; los importes de determinadas pensiones de incapacidad permanente; una nueva configuración de los importes de las prestaciones familiares de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva; la reducción de cotizaciones, en los periodos de inactividad, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena agrarios; la modificación de la regulación de la situación de inactividad de los artistas en espectáculos públicos; determinadas medidas respecto de la cotización o el establecimiento de bonificaciones e incentivos en la cotización a la Seguridad Social en determinadas situaciones o diferentes modificaciones en el Sistema de Garantía Juvenil¹.

Buena parte de las modificaciones contenidas en el RDL que se analiza, venían recogidas en el proyecto de Ley de presupuestos generales del estado que el Gobierno remitió al Congreso de los Diputados², proyecto que decayó al aprobar la mayoría de la Cámara Baja³ las enmiendas presentadas a la totalidad del mismo, con devolución de la iniciativa parlamentaria⁴.

Este análisis de urgencia se limita a las materias específicas que, en el ámbito de la Seguridad Social, se recogen en el mencionado RDL⁵.

¹ En el análisis del RDL, contenido en este trabajo, no se aborda la nueva regulación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que recoge la disposición final primera del mismo mediante la modificación de la [Ley 18/2014, de 15 de octubre](#), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

² El texto del proyecto de Ley se recoge en el [Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados \(BOCG\). XII Legislatura. Serie A, de 16 de enero de 2019](#).

³ En la sesión del día 13 de febrero de 2019. *Vid.* [BOCG, Serie A, del día 15 de febrero de 2019](#).

⁴ El preámbulo del RDL contiene una amplia explicación y justificación de las razones que motivan su aprobación, así como la adecuación del contenido de los mismos a las exigencias del [artículo 86 de la Constitución](#), en relación con la concurrencia de los presupuestos habilitantes de extraordinaria y urgente necesidad, teniendo en cuenta la doctrina emanada de las sentencias de Tribunal Constitucional (entre otras, [Sentencia 61/2018, de 7 de junio](#)).

⁵ Además de las indicadas, el RDL contiene otras medidas en el ámbito sociolaboral, como el registro de jornada (dando, en su art. 10, nueva redacción al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores –ET– y modificando, a través de su art. 11, el art. 7.5 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, para tipificar como infracción grave la conducta consistente en la transgresión de la obligación de registro recogida en la norma estatutaria); el anuncio de constitución de un Grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo ET (disp. adic. primera); la dotación del Fondo Estatal para la Integración de los Inmigrantes (disp. adic. segunda); o la evaluación de las medidas de fomento del empleo indefinido contenidas en el capítulo II del propio RDL (disp. adic. tercera).

1. LA NUEVA CONFIGURACIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON 52 AÑOS

1.1. Mediante el [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se modificó la regulación del subsidio para mayores de 52 años⁶ contenida en el entonces vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Las modificaciones afectaron tanto a la edad de acceso, que se elevó a 55 años, como a su duración, que se redujo desde la fecha de cumplimiento de la edad legal de jubilación hasta el momento en que se pudiera tener acceso a la pensión contributiva de jubilación en cualquiera de sus modalidades; a la cotización, que se rebajó desde el 125 % al 100 % del tope mínimo de cotización vigente en cada momento, así como al condicionamiento del acceso al subsidio no solo a menores ingresos del solicitante del mismo, sino también a menores ingresos de la unidad familiar en que quedaba insertado⁷.

1.2. El artículo 1 del RDL tiene como finalidad volver a la regulación del subsidio de desempleo existente con anterioridad a la entrada en vigor del [Real Decreto-Ley 20/2012](#), en el modo siguiente (*vid.* [cuadro comparativo](#)):

- a) Se reduce a 52 años (frente a los 55 años anteriores), la edad a la que se puede acceder al subsidio, siempre que las personas interesadas se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 274 de la Ley General de la Seguridad Social –LGSS–, hayan cotizado por desempleo al menos durante 6 años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Como precisión, se establece que, si en la fecha en que se encuentren en la situación de desempleo prevista en el artículo 274 de la LGSS, las personas trabajadoras no hubieran cumplido la edad de 52 años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritas ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A tales efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a 3 meses, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

- b) El acceso al subsidio queda condicionado a requisito de carencia de rentas, considerándose cumplido el mismo cuando la persona solicitante o beneficiaria carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de

⁶ Vid. Cano Esquibel, M. J. (2015). [Consecuencias del RDL 20/2012 en materia de desempleo: estudio e impacto jurídico-económico y social sobre el subsidio de 52 años al actual de los 55 años](#). *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 32, 323-336.

⁷ La exigencia de dicho requisito (a través de la modificación del [art. 215.1 LGSS/1994](#)) fue declarado [nulo, por inconstitucional](#), al haberse incorporado la modificación legal a través de un real decreto-ley ([RDL 5/2013, de 15 de marzo](#)), sin que quedase acreditada la necesidad y urgencia.

dos pagas extraordinarias⁸, sin que se consideren otras rentas en los casos en que se tenga cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos⁹.

- c) Se modifica la duración del subsidio, pues si en la legislación anterior y manteniendo el cumplimiento de los requisitos exigidos, la percepción del mismo se extendía, como máximo, hasta que el trabajador alcanzara la edad que le permitiera acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades, mediante el RDL, la duración se extiende hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación¹⁰.

Cuando el trabajador perciba el subsidio por desempleo y alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos de la citada pensión se han de retrotraer a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

- d) Se mantiene el importe del subsidio por desempleo (80 % del indicador público de renta de efectos múltiples –IPREM–), si bien se suprime la reducción del mismo, en los casos de pérdida anterior de un trabajo a tiempo parcial, que, por el contrario, sigue operando para el resto de los subsidios.

A su vez, se mantiene la obligación del Servicio Público de Empleo Estatal de cotizar por el beneficiario a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación, si bien se incrementa la base de cotización, a efectos de la cotización por jubilación, durante la percepción del subsidio, que pasa desde el tope mínimo de cotización que esté vigente en cada momento, al 125 % de dicha magnitud¹¹.

- e) Se clarifica el alcance de las cotizaciones a la contingencia de jubilación que ha de efectuar el Servicio Público de Empleo Estatal durante la percepción del subsidio, que tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada, sin que en ningún caso dichas cotizaciones tengan validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización (5.475 días), periodo que debe quedar acreditado en el momento de la solicitud del subsidio.
- f) Respecto a la aplicación de las nuevas modificaciones, el apartado 2 de la disposición final sexta del RDL prevé lo siguiente:

⁸ En importe de 2019: 675 euros/mes.

⁹ En tales casos, y conforme a la legislación anterior, únicamente se entendía cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

¹⁰ Volviéndose a la regulación que, en su momento, se pactó con las organizaciones sociales en el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito el 9 de abril de 2001.

¹¹ En importes de 2019, el tope mínimo de cotización se sitúa en 1.050 euros/mes, por lo que la base de cotización para la contingencia de jubilación en tanto se perciba el subsidio se sitúa, en 2019, en 1.312,50 euros/mes.

- Con carácter general, la nueva regulación del subsidio para mayores de 52 años se aplicará a los derechos al subsidio que nazcan o se reanuden a partir de su entrada en vigor, es decir, el día 13 de marzo de 2019, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.
- Respecto de la base, en orden a la cotización por la contingencia de jubilación, la misma pasa a aplicarse desde el día 1 de abril de 2019 (día primero del mes siguiente a la entrada en vigor del RDL), en relación con los beneficiarios que en dicha fecha estén percibiendo el subsidio por desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o lo reanuden.

Síntesis de las modificaciones en el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, con derecho, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación		
Situación	Regulación anterior	Regulación RDL
• Edad de acceso	55 años	52 años
• Carencia de rentas	75 % SMI	75% SMI
• Requisito de carencia de rentas	Exigido al propio solicitante y, en su caso, a la unidad familiar en que esté inserto	Exigido solo al propio solicitante
• Importe	80% IPREM	80% IPREM
• Duración	Como máximo hasta que la persona trabajadora alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación en cualquiera de sus modalidades	Como máximo hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación
• Base de cotización durante el subsidio	Tope mínimo de cotización	125% del tope mínimo de cotización

2. LAS CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

2.1. La [Ley 40/2007, de 4 de diciembre](#), de medidas en materia de Seguridad Social, modificó, entre otros aspectos, la determinación de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común, de modo que el importe de la misma pasaba a depender, además de otros elementos, del período de cotización acreditado por la persona incapacitada, considerando también como período cotizado el que faltase, en el momento del hecho causante, para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en la forma que, en la actualidad, recoge el [artículo 197 de la LGSS](#).

Dado que, en los supuestos de afiliación tardía al sistema, la nueva forma de determinación de la base reguladora de las pensiones señaladas, podía dar lugar a prestaciones de importe reducido, en especial cuando el grado de incapacidad a reconocer era el de incapacidad permanente total para la profesión habitual, la misma [Ley 40/2007](#) estableció una garantía mínima de esta clase de pensión, de forma que la cuantía de la

misma no podría resultar inferior al 55 % de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento¹².

El [apartado seis de la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo¹³ modificó dicha garantía (dando nueva redacción al [art. 196.2 LGSS](#)) de modo que la garantía de la pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de enfermedad común, pasa a referenciarse al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de 60 años con cónyuge no a cargo, pensión mínima que, para el ejercicio de 2019, se situaba en 5.838,00 euros/año.

2.2. El artículo 3 del RDL modifica de nuevo el importe de la pensión mínima en los casos de pensiones de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común y en favor de beneficiarios con menos de 60 años, que, en función de la situación familiar, pasan a tener la siguiente cuantía anual¹⁴.

Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal - Euros/año	Con cónyuge no a cargo - Euros/año
6.991,60	6.991,60	6.930,00

Se precisa que el incremento de la cuantía mínima de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común para personas beneficiarias con menos de 60 años se financiará, en lógica correspondencia con el carácter no contributivo de los complementos a mínimos¹⁵, a través de una mayor transferencia del Estado a la Seguridad Social.

3. UNA NUEVA REGULACIÓN DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR HIJO A CARGO

3.1. Uno de los graves problemas con los que se enfrenta la sociedad española radica en la profundización de la pobreza y, dentro de ella, la denominada «pobreza infantil», puesto que, de acuerdo a los datos del Instituto

¹² Tal como se recogía en el apartado 2 del artículo 196 de la LGSS.

¹³ Un análisis del mismo en PANIZO ROBLES, J.A. (2018). [La Seguridad Social en los inicios de 2019. Análisis de urgencia del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. CEF- Laboral Social de 30 de diciembre de 2018.](#)

¹⁴ El preámbulo del RDL justifica el incremento de esta modalidad de pensión mínima en la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral que en muchos casos han sufrido los afectos de una incapacidad permanente total, de modo que, se persigue evitar que estas personas trabajadoras se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica, a la vista de su difícil reincorporación al mercado laboral.

¹⁵ De acuerdo a lo establecido en el [artículo 109 de la LGSS](#).

Nacional de Estadística, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE¹⁶) para menores de 16 años alcanzó el 31 %, lo que sitúa el riesgo de pobreza infantil en nuestro país en un 8 % más elevado que en el resto de países de la Unión Europea, situación derivada de que el gasto en familias e infancia de España (5,3% del gasto social) es inferior a la media de la Unión (8,4% de la misma magnitud).

3.2. Dentro de esta preocupación por elevar el gasto social dedicado a familias (en especial, respecto de las que presentan unos menores niveles de ingresos), ha de situarse el contenido del artículo 2 del RDL, mediante el que se incrementa el importe de la asignación económica por hijo a cargo (que llevaba congelada desde su establecimiento en el ejercicio 1992), al tiempo que se establecen prestaciones de importe superior en aquellos núcleos familiares con menores ingresos.

De acuerdo con los objetivos anteriores, el importe de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, así como el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas¹⁷, pasan a ser los siguientes:

- a) Con carácter general, el importe de la asignación económica por hijo o menor a cargo, con menos de 18 años y no discapacitado, se sitúa en 341 euros/año¹⁸.

El acceso al reconocimiento y el percibo de estas prestaciones quedan condicionados a la acreditación de ingresos (por parte del beneficiario/beneficiarios) que no superen un determinado límite que se sitúa en 12.313,00 euros anuales¹⁹ y, si se trata de familias numerosas, en 18.532,00 euros, incrementándose en 3.002 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido²⁰.

- b) Como novedad, la cuantía de la asignación económica citada pasa a ser, en cómputo anual, de 588 euros, en los casos en que los ingresos del hogar²¹ sean inferiores según la siguiente escala:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación íntegra anual euros
Personas > = 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		

¹⁶ Conforme a la metodología incorporada en la Unión Europea, el concepto de riesgo de pobreza y/o exclusión social se amplía para considerar no sólo el nivel de renta sino tres indicadores: la tasa de riesgo de pobreza después de transferencias sociales; la carencia material severa de bienes y los hogares que presentan muy baja intensidad laboral. Al grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social según la Estrategia Europa 2020 se les denomina ERPE (personas En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión) o las siglas en inglés AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion).

¹⁷ Regulados en el [capítulo I del título VI de la LGSS](#).

¹⁸ Los nuevos importes de las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo no discapacitado, recogidas en el artículo 2 del RDL, entran en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación, es decir, el día 1 de abril de 2019, conforme prevé el apartado 3 de la disposición final sexta del mismo.

¹⁹ Este límite se incrementa en un 15 % cada hijo o menor a cargo, a partir del segundo, éste incluido.

²⁰ Los importes de los límites de ingresos, a efectos de las prestaciones familiares, tienen la misma cuantía que la establecida en el [Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre](#).

²¹ Con carácter general, los límites de los ingresos a efectos del acceso y mantenimiento en el percibo de las asignaciones familiares se predicen de los beneficiarios de las mismas (generalmente, los progenitores). Sin embargo, para la cuantía incrementada de la asignación familiar la referencia de menores ingresos se efectúa al «hogar».

1	1	4.679,99 o menos	588 x H
1	2	5.759,99 o menos	588 x H
1	3	6.839,99 o menos	588 x H
2	1	6.479,99 o menos	588 x H
2	2	7.559,99 o menos	588 x H
2	3	8.639,99 o menos	588 x H
3	1	8.279,99 o menos	588 x H
3	2	9.359,99 o menos	588 x H
3	3	10.439,99 o menos	588 x H
M	N	3.599,99 + [(3.599,99 x 0,5 x (M-1)) + (3.599,99 x 0,3 x N)] o menos	588 x H ²²

Beneficiarios:

H = Hijos a cargo menores de 18.

N = número de menores de 14 años en el hogar.

M = número de personas de 14 o más años en el hogar.

- c) Se mantienen las cuantías del resto de las asignaciones familiares, establecidas en el [Real Decreto-Ley 28/2018](#), en la forma siguiente:
- Asignación económica por hijo o menor a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %: 1.000,00 euros/año.
 - Asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años con discapacidad:
 - Con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %: 4.704,00 euros/año.
 - Con un grado de discapacidad igual o superior al 75 % y con necesidad de concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida: 7.056,00 euros/año²³.
 - Prestación por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad: 1.000,00 euros.

4. EL MANTENIMIENTO PROVISIONAL DE LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

El [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha procedido a una nueva configuración de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor que sustituyen a las anteriores prestaciones por parto

²² En consecuencia, en un núcleo familiar con unos ingresos 7.500 euros/año en el que conviviesen 4 menores, dos de más de 14 años y otros de menos de dicha edad, se percibirían en concepto de asignaciones familiares un total de 2.352 euros/año (588 x 4).

²³ Cuando el hijo o menor a cargo es discapacitado, el acceso a la asignación económica correspondiente no queda condicionada a límite de recursos por parte de los beneficiarios.

biológico y por paternidad, todo ello conforme a la nueva regulación de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo en razón del nacimiento, adopción o acogimiento²⁴, o de los permisos por tales situaciones en el ámbito del empleo público²⁵.

Aunque la aplicación de la nueva regulación de las prestaciones indicadas se produce el día 1 de abril de 2019 (de acuerdo al [apdo. 3 de la disp. final segunda RD-Ley 6/2019](#)), sin embargo, el artículo 4 del mismo da una nueva redacción al [capítulo VII del título II de la LGSS](#) (arts. 183 a 185 –que, anteriormente regulaban la prestación económica por paternidad–) para configurar jurídicamente la nueva prestación de ejercicio corresponsable del menor lactante (que establece el RD-Ley 6/2019), surgiendo la duda sobre la aplicación de la normativa a la prestación por paternidad desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2018 (8 de marzo de 2019) y la de las nuevas prestaciones de Seguridad Social (1 de abril de 2019).

A fin de solucionar tal problemática de aplicación, la disposición transitoria tercera del RDL prevé que el régimen jurídico de la prestación de paternidad (capítulo VII, título II LGSS, en su redacción vigente a 7 de marzo de 2019), seguirá siendo de aplicación hasta el 31 de marzo de 2019.

5. LA ADAPTACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR

5.1. El Real Decreto-Ley 6/2019 modificó el ámbito de la cobertura social dispensada por la Seguridad Social ante las situaciones de nacimiento y cuidado de menor o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, a fin de acomodar las mismas a las modificaciones de la regulación de la suspensión de la relación laboral, ante tales situaciones, que también resultaba modificada por el mencionado real decreto-ley²⁶.

De igual modo, se establecía una nueva prestación de la Seguridad Social, «prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante», con el objetivo de prever una renta económica de sustitución del salario dejado de percibir, en los casos de reducción de jornada, en los supuestos de lactancia de mayor de 9 meses y menor de 12, en los términos previstos en el [artículo 37.4 del ET](#)²⁷.

²⁴ [Artículo 48 del ET](#).

²⁵ [Artículo 49 del Estatuto básico del empleado público](#) –EBEP–.

²⁶ El [artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2019](#) procede a modificar el [artículo 48 del ET](#).

²⁷ De acuerdo a lo establecido en el [artículo 37.4 del ET](#) (en su redacción modificada por el [art. 2 del RD Ley 6/2019](#)), en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Ante tal situación, las personas que hayan reducido la jornada pueden acceder a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, si bien es preciso que se acrediten los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor²⁸.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

5.2. Aunque esta nueva regulación se había extendido, conforme al Real Decreto-Ley 6/2019 ([art. 4.11](#)) al Régimen Especial de la Minería del Carbón, así como a los trabajadores por cuenta propia, sin embargo, no se había producido tal circunstancia con relación al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (RETMAR), que cuenta con una regulación específica, contenida en la [Ley 47/2015, de 21 de octubre](#), reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Para completar la laguna legal, el artículo 4 del RDL procede a la modificación de dicho texto legal²⁹, en los siguientes términos:

- a) Se adapta y amplía el ámbito de la acción protectora del RETMAR³⁰, mediante la incorporación de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor y por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- b) Respecto de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, se precisa que la misma se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del RETMAR en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos³¹, si bien en relación con la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor³², la misma es exclusivamente de aplicación a las personas

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

²⁸ Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

²⁹ Con entrada en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación, esto es, el día 1 de abril de 2019, conforme prevé el apartado 3 de la disposición final sexta del RDL.

³⁰ Mediante la modificación del artículo 14 de la Ley 47/2015.

³¹ Artículo 24 de la Ley 47/2015.

³² [Artículo 318 de la LGSS](#).

trabajadoras por cuenta propia del RETMAR³³ que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A los efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Del mismo modo, pueden acceder a un subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el periodo mínimo de cotización que esté establecido.

- c) Se modifica el artículo 25 de la Ley 47/2015 (antes dedicado a la prestación por paternidad), para regular en el mismo la nueva prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, previendo su otorgamiento a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del RETMAR en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General, o en su caso, del RETA.

6. REDUCCIÓN DE LAS CUOTAS A ABONAR EN LOS PERÍODOS DE INACTIVIDAD EN LOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA

El [artículo 5 del Real Decreto-Ley 28/2018](#) reguló, para el ejercicio 2019, entre otros, la cotización aplicable en el sistema especial del Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena agrarios (SEA).

Una de las particularidades de este sistema especial consiste en que las personas que realizan las actividades agrarias por cuenta ajena pueden permanecer en el mismo durante los períodos de inactividad, cumpliendo los requisitos establecidos en la LGSS³⁴, y con la obligación de asumir a su cargo las cotizaciones correspondientes, las cuales son el resultado de aplicar a la base mínima de cotización, vigente en cada momento (para 2019, 1.050 euros/mes) el tipo del 11,5%.

El incremento, en 2019, del SMI, que origina el mismo aumento en la base mínima de cotización implica una subida significativa de la cuota a abonar por los interesados en los períodos de inactividad, por lo que la [Resolución de 30 de enero de 2019](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), autorizó para los trabajadores incluidos en el SEA, que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año

³³ En el ámbito del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA), la base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los 6 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre 180. De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de 6 meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los 6 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

³⁴ [Artículo 253 de la LGSS](#).

2018, a diferir el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas por inactividad de los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2019, que deberán ingresarse mensualmente desde el mes de junio a septiembre de 2019.

El artículo 5 del RDL establece una nueva medida³⁵ en la dirección de paliar los efectos de los incrementos de la base mínima de cotización, de modo que, con efectos desde el 1 de enero de 2019, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2019 una reducción del 14,6 %.

7. MODIFICACIONES EN LA REGULACIÓN DE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD DE ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

7.1. A través del artículo 4 del [Real Decreto-Ley 26/2018, de 28 de diciembre](#), por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y cinematográfica³⁶, se establecieron reglas respecto de la cotización en los periodos de inactividad de los artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como la incidencia de la misma en relación con futuras prestaciones, en la forma que se indica en los epígrafes siguientes.

Conforme al nuevo [artículo 249.ter de la LGSS](#), los artistas en espectáculos públicos pueden continuar incluidos, de forma voluntaria, en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad, siempre que acrediten, al menos, 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en el año natural anterior y las retribuciones percibidas por esos días superen la cuantía de tres veces el SMI, en cómputo mensual.

La inclusión –que resulta incompatible con la inclusión del trabajador en cualquier otro régimen del sistema de la Seguridad Social, con independencia de la actividad de que se trate– ha de solicitarse por la persona interesada a la TGSS entre los días 1 y 15 de enero de cada año y, de reconocerse, surte efectos desde el 1 de enero del mismo año.

Además, en la disposición transitoria única del Real Decreto-Ley 26/2018 se establecía que en el año 2019 la solicitud de inclusión en el Régimen General como artista en inactividad, regulada en este nuevo artículo 249 ter, podría realizarse hasta el 31 de marzo.

7.2. El artículo 6 del RDL modifica el apartado 1 del artículo 249 ter de la LGSS, a efectos de ampliar el plazo de solicitud de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos, al considerarse que el establecimiento de una fecha cerrada de solicitud no atiende correctamente a las necesidades del colectivo, reduciendo el nivel mínimo de ingresos necesarios para continuar en la Seguridad Social, en la situación señalada, en los siguientes términos:

³⁵ Mediante la inclusión de un nuevo apartado 6 en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 28/2018.

³⁶ El artículo 4 del Real Decreto-Ley 26/2018 añade un nuevo artículo 249 ter, dentro de una nueva sección 4.ª denominada «Artistas en espectáculos públicos», en el capítulo XVII del título II de la LGSS. Vid. [La mejora de las condiciones de los trabajadores de la cultura: una cuestión urgente y de interés general](#), en *laboral-social.com* (29 de diciembre de 2018).

- a) Los artistas en espectáculos públicos pueden continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los 12 meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la TGSS.
- b) Para quedar incluido en el sistema de Seguridad Social en los periodos de inactividad es necesario que, en los días de trabajo de los 12 meses anteriores, las retribuciones percibidas superen dos veces el SMI en cómputo mensual.
- c) La inclusión ha de solicitarse a la TGSS en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.
- d) La inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio, por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas y el solicitante no se encontrase al corriente en el pago de las cuotas debidas.

7.3. El apartado 2 de la disposición derogatoria única del RDL deroga la transitoria única del Real Decreto-Ley 26/2018 desapareciendo la limitación de plazo prevista este ejercicio (hasta 31 de marzo) para solicitar la inclusión en el Régimen General como artista en inactividad.

8. COTIZACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN INCAPACIDAD TEMPORAL ANTES DEL 1 DE ENERO DE 2019

De acuerdo con las modificaciones incorporadas por el Real Decreto-Ley 28/2018 en el ámbito de aplicación del RETA, a partir del día 61 de incapacidad temporal se sitúa en la responsabilidad de las mutuas colaboradoras, entidad gestora o Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) el abono de las cotizaciones con cargo a las cuotas de cese de actividad. No obstante, en la aplicación de la disposición³⁷ estaban surgiendo dudas respecto de los procesos de incapacidad temporal nacidos antes del 1 de enero de 2019.

La disposición transitoria segunda del RDL pretende acabar con tales dudas en la forma siguiente:

- a) Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, teniendo la protección por cese de actividad durante 2018, se encontraban en situación de incapacidad temporal el 1 de enero de 2019 (fecha de entrada en vigor del RDL 28/2018) una vez que hayan transcurridos 60 días desde que se iniciara dicha situación pueden beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el SPEE. Si bien, y con independencia de la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal, el abono de las cuotas procede exclusivamente desde el 1 de enero de 2019, en su caso, siempre que el vencimiento de los 60 días se haya producido a partir del 1 de enero de 2019.
- b) Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, sin tener protección por cese de actividad durante 2018, se encontraran en situación de incapacidad temporal el 1 de enero de 2019, habrán de permanecer en dicha situación 60 días, desde la fecha señalada, para beneficiarse del pago de las cuotas por todas las

³⁷ Artículos [308](#) y [329](#) de la LGSS.

contingencias por la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la entidad gestora o, en su caso, el SPEE con cargo a las cuotas por cese de actividad.

9. BONIFICACIONES EN SUPUESTOS DE CONTRATACIÓN DE DETERMINADAS PERSONAS TRABAJADORAS

El RDL regula beneficios ante determinadas situaciones de contratación que se analizan a continuación.

9.1. La primera de ellas (art. 7 RDL) se dirige a las empresas que ocupen a personas trabajadoras encuadradas en el SEA que transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esas personas trabajadoras, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos.

Estos beneficios consisten en bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los 2 años siguientes a la transformación del contrato, en los términos siguientes:

- a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
- b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
- c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 88,15 euros/mes, o los 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 58,77 euros/mes, o los 2,68 euros por jornada real trabajada.
- d) En todo caso, las bonificaciones no resultan de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.
- e) Para la aplicación de las bonificaciones, la empresa debe mantener en el empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

9.2. La segunda medida (art. 8 RDL) se refiere a los casos de empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. En estos supuestos, y desde la fecha de celebración del contrato, se tiene derecho a:

- a) Una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 3 años.

- b) Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.
- c) Para la aplicación de este incentivo la empresa debe mantener en el empleo a la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, debe mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, 2 años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se debe proceder al reintegro del incentivo³⁸.

9.3. Por último, el artículo 9 del RDL recoge una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, medida que, desde hace varios ejercicios económicos, se viene recogiendo en las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

Conforme al artículo citado³⁹, las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo discontinuo, pueden aplicar una bonificación en dichos meses del 50 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y formación profesional de dichas personas trabajadoras.

10. OTRAS NOVEDADES

En el ámbito de la Seguridad Social, el RDL incorpora (a través su disp. final segunda) algunas modificaciones o aclaraciones, respecto de la normativa de Seguridad Social anterior, en el modo siguiente:

- a) Se precisa⁴⁰ el alcance de la eficacia de las cotizaciones⁴⁰ realizadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de familiares⁴¹, y que se computan incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las nuevas prestaciones reguladas en el Real Decreto-Ley 6/2019 por nacimiento y cuidado de menor.

³⁸ No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

³⁹ Que tiene vigencia por el período comprendido desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

⁴⁰ Modificación del artículo 237.3 de la LGSS.

⁴¹ [Artículo 37.6 del ET.](#)

- b) Se corrige el contenido del apartado 1 de la disposición adicional primera de la LGSS, de modo que también resulta de aplicación para el Régimen Especial de la Minería del Carbón lo previsto en el 146.4 de la LGSS (cotización por contingencias profesionales), corrigiendo el error de redacción de la misma disposición adicional⁴².
- c) Se clarifica⁴³ el alcance temporal de la obligación de financiación, por parte de la Administración General del Estado, de los convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el [Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo](#), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantuviesen en vigor a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019. Dicha obligación se produce a partir del 1 de abril de 2019.

⁴² En la redacción incorporada por [artículo 4.Once del Real Decreto- Ley 6/2019](#).

⁴³ A través de la nueva redacción del apartado 1 de la disposición transitoria trigésima primera de la LGSS, introducida por el [artículo 4.Trece del Real Decreto-Ley 6/2019](#).